



Periode probatoire non concluante

Par **pascale**, le **08/12/2010** à **11:00**

Bonjour,

mon mari a effectué une période probatoire non concluante. en effet, suite à sa demande, il avait été muté au même type de poste dans une autre société du groupe. pour eux, le fait d'avoir accepté cette mutation correspond à une démission. quand il a voulu revenir dans son ancien poste, on lui a demandé de démissionner et on lui a indiqué que son ancien poste était pourvu.

quelle est la démarche à suivre ?

merci

Par **DSO**, le **08/12/2010** à **13:26**

Bonjour Pascale,

Pour vous répondre, il faut que vous soyez plus précise. Existe-il un écrit précisant les termes de cette mutation, si oui quel en est le contenu précis.

Cordialement,
DSO

Par **pascale**, le **08/12/2010** à **14:15**

bonjour,

Il faut que je regarde précisément, mais c'était très bref en disant qu'il était affecté à l'établissement de au poste de.... avec une période probatoire de

Il n'y a pas eu d'avenant au contrat de travail et il était toujours payé par l'entité de départ.

vous remerciant par avance,

cordialement

Par **Cornil**, le **08/12/2010** à **15:05**

Salut DSO , rebonjour Pascale.

Je dialogue déjà avec Pascale sur ce sujet dans un autre forum.

Mais, en aucun cas à mon avis, le fait d'accepter une mutation avec période probatoire ne peut être assimilé à une démission, qui suppose des formalités (solde de tout compte, attestation ASSEDIC, etc.)

A fortiori si les salaires sont toujours payés par l'entité de départ.

Le mari de Pascale, qui n'a rien signé (il y aurait pu y avoir une convention tripartite entre le salarié et les 2 entreprises précisant tous ces problèmes, et notamment ce qui se passe en cas de période probatoire jugé non concluante, ce n'a pas été le cas) , se retrouve donc salarié de l'entité de départ et on ne peut le forcer à démissionner. Il peut être envisagé une "rupture conventionnelle".

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Ne répond plus du coup activement sur ce forum (vu les insultes non supprimées par l'administrateur et les abus de certains "superviseurs "modifiant ou supprimant mes messages) ,et surtout avec la mention "membre du club" , qui lui a été imposée, mais uniquement sur des réponses lui paraissant trop erronées ou incomplètes. Fait parfois exception pour les collègues(Syntec) ou questions urgentes.

Par **P.M.**, le **08/12/2010** à **17:29**

Bonjour,

Le principe même de la période probatoire pour occuper un nouveau poste implique que si elle n'est pas concluante, le salarié retrouve son poste précédent...

Par **DidierParis**, le **17/09/2013** à **18:22**

Bonjour à Tous.

J'ai été muté de Paris à un site de province dans la même entreprise. Dans mon avenant, il est précisé qu'il y a une période probatoire jusqu'à xx date.

Cette période probatoire est-elle enclenchable par les deux parties ou uniquement à l'initiative

de l'employeur ?
Merci de votre aide.
D.

Par **Lag0**, le **17/09/2013** à **20:05**

Bonjour,

La période probatoire permet de revenir au poste précédent à l'initiative des deux parties. A celle de l'employeur s'il considère que le salarié ne convient pas au nouveau poste et à celle du salarié s'il trouve que c'est le poste qui ne lui convient pas.

Voir par exemple :

http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail-article.aspx?secteur=PME&id_art=1005&titre=La+p%C3%A9riode+probatoire+%3A+prendre+le+temps

Par **DidierParis**, le **18/09/2013** à **15:04**

Merci Lag0
Cordialement.

Par **moisse**, le **18/09/2013** à **16:24**

Hello Didier de Paris,

Il faut quand même faire attention. La situation telle que vous l'exposez montre que vous êtes à l'initiative de cette mutation, ou tout au moins que vous avez adhéré au projet, qu'il n'existe pas de clause de mobilité auquel cas il ne saurait y avoir probation.

Un retour à la cas "départ" quelque soit la partie à l'origine de la décision serait un constat d'échec.

C'est pourquoi un salarié doit rester prudent dans ce genre de situation impliquant un changement de région, car finalement il ne maîtrise pas grand chose.